



Boletín Mexicano de Derecho Comparado

ISSN: 0041-8633

bmdc@servidor.unam.mx

Universidad Nacional Autónoma de México

México

Santos Azuela, Héctor
Autonomía colectiva y derecho sindical
Boletín Mexicano de Derecho Comparado, vol. XXXIII, núm. 99, sep - dic, 2000, pp. 1253-1284
Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42709908>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

AUTONOMÍA COLECTIVA Y DERECHO SINDICAL

Héctor SANTOS AZUELA*

RESUMEN: En un principio, el autor del presente artículo identifica los tres principios básicos del derecho sindical: la libertad sindical, la autonomía colectiva y la subsidiaridad. A continuación se aclara, como punto de partida, que la asociación profesional no tiene su raíz en el derecho público de asociación, sino que se trata de un derecho social que emerge de los principios y normas del moderno derecho del trabajo. De ahí, pasa el autor a explicar la figura de la "coalición" como una forma de organización profesional que ha de servir en la era de la globalización para el avance de los derechos de los trabajadores. Asimismo, se refiere el artículo a los límites de la libertad sindical en el sistema jurídico mexicano, tales como el procedimiento de constitución, clasificación y registro de los sindicatos, y la cláusula de exclusión. Después de explicarlos, se refiere el autor a las organizaciones cupulares de trabajadores, como el más alto grado de organización sindical, que da unidad a la acción de los propios trabajadores.

ABSTRACT: The author of this article starts with the identification of the three basic principles of Trade Unions (TUs) law: freedom to form TUs, collective autonomy and subsidiarity. Afterwards, the author explains that the freedom to form TUs do not spring from the constitutional freedom of association, but from the social rights that in turn emerge from the principles and norms of modern labor law. The notion of "coalition" is explained, as a form of organization that shall serve for the advancement of workers' rights in the era of globalization. Moreover, the article refers to a series of restrictions to the freedom to form TUs that exist in the Mexican legal system, such as the rules to form, classify and register TUs; and the so called "exclusion clause". After discussing these restrictions, the author refers to workers' federations and confederations as constituting the highest level of labor organization, that bring unity to the action of TUs.

* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

SUMARIO: I. *Cientificidad dogmática del derecho sindical.* II. *Organización profesional en libertad sindical.* III. *Cotos a la autonomía y libertad sindicales.* IV. *Los principales obstáculos a la libertad sindical de los trabajadores.* V. *Las organizaciones profesionales cupulares.*

I. CIENTIFICIDAD DOGMÁTICA DEL DERECHO SINDICAL

Vinculado a la experiencia obrera, en su lucha reivindicatoria contra el aparato individualista liberal, aparece el derecho sindical como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a colmar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo. Emergente de la lucha proletaria, el derecho colectivo del trabajo constituye la finalidad económica inmediata de las coaliciones proletarias para demandar de las empresas y la sociedad decimonónica, un derecho del trabajo. De esta suerte, reivindicados de facto la organización profesional y sus opciones sociales de movilización que son la huelga y el contrato colectivo, permitieron al trabajador imponer al Estado un estatuto de clase que le tutelara y promoviera en sus condiciones de trabajo y existencia.

“El derecho sindical es por lo tanto, un contrapoder para corregir las asimetrías de la gran fábrica, entendida como un sistema de relaciones sociales que desafía la dictadura contractual cuya legitimidad formal está convalidada y garantizada por el derecho civil”.¹ En esta virtud, en la recomposición de la crisis sindical son auténticos puntales el Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo y las bases constitucionales de la fracción XVI, del apartado A, del artículo 123.²

¹ Romagnoli, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997, p. 24.

² Cfr. Charis Gómez, Roberto, *Estudios de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1997, p. 55.

En la dogmática patria, el derecho sindical se finca en un trípode social formado por el estudio integral de las relaciones de asociación profesional, de negociación y de conflicto,³ de donde se ha desprendido que esta disciplina se encuentra soportada en tres figuras torales que son el derecho de sindicación, el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

El derecho sindical suele explicarse como un derecho estatal, que reconoce, no obstante, la autonomía organizativa y funcional del sindicato, lo que permite afirmar que se trata de un ordenamiento nuevo, que además del estatal, conjuga el contenido normativo del régimen estatutario, el de las negociaciones colectivas de trabajo, y aquel que se puede desprender de las costumbres de fábrica. Puede entonces inferirse que la autonomía colectiva entendida como la relación mutua intersindical (de trabajadores y patronos), es susceptible de crear las normas vinculatorias del actuar profesional de todas las personas comprendidas dentro de la eficacia imperativa de las mismas.⁴

Para alguna corriente de opinión, el derecho sindical comprende un cuerpo de figuras tutelares de trabajadores y patronos, jurídicamente vinculados en las relaciones colectivas de trabajo, dispuestas en forma dual de la siguiente manera: frente al derecho de sindicación de los trabajadores, nuestro sistema regula el correlativo de organización profesional con que cuentan los patronos, aunque no lo utilicen en México. Asimismo, en contrapartida con el derecho de los sindicatos de trabajadores a exigir el contrato colectivo, se encuentra el de los patronos a firmar y hacer cumplir el reglamento interior de trabajo. Situación que provoca continuamente que los sindicatos de trabajadores se nieguen a firmarlos, toda vez que contienen y potencian el régimen disciplinario dentro de la empresa.

³ Rodríguez Mancini, Jorge; Ackerman, Mario *et al.*, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Astrea, 1993, p. 435.

⁴ *Cfr.* García Fernández, Manuel, *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1990, p. 118.

No estimamos que esta tesis se sustente, pues dentro del reglamento se incluyen también derechos del sindicato y obviamente figuras torales como las condiciones generales de trabajo: la precisión de la jornada de trabajo, los sistemas de descanso y vacaciones, así como las retribuciones, por señalar sólo algunas. Asimismo, y como contrapartida del derecho de huelga, se sostiene que el derecho sindical comprende el paro, así como el cierre de la empresa, instituciones que nunca reportan la importancia con que cuenta la primera; de tal suerte que no son consideradas como auténticos derechos reivindicatorios del patrono para combatir a los obreros, pues tal situación se opone al fundamento y el espíritu del derecho del trabajo.

Los sujetos de esta disciplina son, sin duda, los trabajadores, profesionalmente organizados en agrupaciones sindicales que pueden variar desde el gremio hasta las coaliciones o las ligas; o del sindicato a las uniones, las federaciones o las confederaciones, incluyéndose, obviamente, todo tipo de organizaciones cupulares. De esta suerte, en las relaciones colectivas, los sujetos pueden ser, por lo que hace a los trabajadores, sus agrupaciones sindicales; y respecto a los patronos, éstos, de manera individual o a través de sus organizaciones sindicales.

Para la dogmática es muy clara la presencia patronal en esta ciencia, muy fácilmente advertible en tres niveles: A través de la injerencia de un patrón, de un grupo de patronos o bien de uno o varios sindicatos patronales; por ello apunta Diego,⁵ que si la crisis actual del derecho sindical deriva, entre otros aspectos de que la representación profesional obrera se concentra y legitima en aquéllos sindicatos que registrados, hoy cuentan con personería gremial, es creciente la tendencia a un proceso de descentralización que haga factible, en los modernos sistemas de legislación obrera, formas mixtas de unidad y de representación profesional, por lo

⁵ Diego, Julián Arturo de, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1997, p. 396.

que hace fundamentalmente, a los métodos de cogestión o a los comités de empresa.

A dichos sujetos esenciales suelen agregarse el propio Estado, con carácter de autoridad administrativa, o bien de Estadopatrón, amén de los organismos internacionales de trabajo. Mas otro tanto sucede con el sector patronal que en

la búsqueda de protagonismo inmediato sobre los instrumentos de la autorregulación ha decantado de modo tal que la representación que ejercían las entidades (cámaras, uniones y asociaciones) se ha desplazado hacia las empresas, que desean resolver su problemática en forma directa y no por medio de representaciones, a menudo lejanas de sus propias exigencias.⁶

Dentro de otro orden de ideas, si en la actualidad es evidente la naturaleza propia del derecho del trabajo, cuya autonomía no se discute, se desdobra, sin embargo, en diversas disciplinas que, como el derecho sindical, suelen tornarse autónomas.⁷ Así ocurre en la escuela francesa, que con las transformaciones económicas del mundo laboral y el auge legislativo, confirmado, por añadidura, en la doctrina y en la jurisprudencia, por cuanto hace a la presencia y actuales orientaciones de la vida y las cuestiones gremiales, justifica y explica ampliamente un derecho sindical por su peculiaridad independiente.

Su giro y actuales perspectivas en la vida economicopolítica, bajo el impulso directo de la globalización y la apertura económica, permiten afirmar que esta materia se desprende del derecho del trabajo, de suerte que "el objeto de estudio del jurista que se dedica al derecho sindical, sería precisamente este ordenamiento sindical, y en consecuencia, las praxis de lucha que se manifiestan en las relaciones industriales, y más en general, dentro de la sociedad".⁸

⁶ *Idem.*

⁷ Cfr. Rodrigues Alves, Ivan D. y Piragibe Tostes Malta, Christovao, *Teoria e prática do direito do trabalho*, Río de Janeiro, Edições trabalhistas, 1988, p. 448.

⁸ Baylos, Antonio, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Valladolid, Trotta, 1991, p. 56.

El derecho sindical se rige y encuentra orientado en tres principios torales: la libertad sindical, la autonomía colectiva y la subsidiariedad,⁹ de manera que su estudio, destinado a habilitar la eficacia práctica de esta disciplina, adquiere gran relevancia ante el ímpetu neoliberal para promover la auto-defensa y con ella la consolidación de la reivindicación social. Jalonado por el peso de la componenda, el ajuste y la concertación social, difundida por la oligocracia, bajo la amenaza del despido colectivo y el apoyo circunscrito a la mejora individual de los salarios, el derecho sindical resalta por la fuerza de sus fines, más que nunca dirigidos a magnificar la autotutela y la lucha proletaria. El impacto del monetarismo y el furor neoliberal no podrán sino robustecer su dinámica revolucionaria, realimentada en la miseria, la injusticia y la desigualdad; porque en paradójico contraste, la explotación y el abuso han sido factores que alimentan la conciencia solidaria, la unidad en la acción articulada y la resistencia sindical.

II. ORGANIZACIÓN PROFESIONAL EN LIBERTAD SINDICAL

Bajo el esquema genérico de la asociación profesional suele estudiarse la gama de las organizaciones sindicales de los trabajadores, estimando que aquélla constituye solamente una especie del derecho público de asociación. A mi juicio no es exacto, pues la agrupación profesional surge tanto histórica como científicamente en un contexto diverso al de los derechos subjetivos públicos de asociación y reunión, como consecuencia ineluctable de la evolución del derecho sindical y la cuestión social contemporánea. Compartimos más bien el criterio de que la asociación profesional es un derecho social emergente de los principios y normas del moderno derecho del trabajo, con raíces específicas en la fracción XVI del artículo 123 original de nuestra carta política. Consi-

⁹ Rodríguez Mancini, Jorge; Ackerman, Mario *et al.*, *op. cit.*, nota 3, p. 438.

guientemente ni se desprende ni tampoco constituye una especie del derecho genérico de asociación que no tiene como reto la tutela y reivindicación de los trabajadores a través de la lucha colectiva y de la organización profesional.

En la plataforma constitucional obrera de 1917 se reconocieron los derechos de los asalariados a estudiar y defender su intereses mediante la organización de referencia, que como género abarca todo un abanico de expresiones que va de la asociación profesional a la coalición, la liga, el sindicato, los gremios, la federaciones y las confederaciones mismas, que inclusive han derivado al Congreso del Trabajo.

La libertad sindical y las principales expresiones de la actividad profesional: el contrato colectivo de trabajo y la huelga son reconocidos ampliamente como instituciones democráticas. Por ello, en nuestro sistema, como plataforma de principios se reconoce de manera simultánea la libertad y el derecho de coalición, explicada como la organización profesional de los trabajadores para la defensa y mejoramiento progresivo de sus intereses respectivos. Y es que, ciertamente, esta figura de los trabajadores ha evolucionado significativamente hasta transformarse en un principio incuestionable y dorsal de las relaciones colectivas de trabajo. Cabe ponderar que a nuestro entender es evidente que la coalición de los patrones es no sólo inconstitucional sino anticonstitucional pues contradice abiertamente el sentido social del artículo 123, en su conjunto, que no puede asumir como legítimo el derecho gremial de los patrones para defender y promover sus intereses, que traducibles en réditos, utilidades, ventajas o ganancias repercuten necesariamente en desdoro de los trabajadores.

Concebida, en principio, como una agrupación transitoria y acaso embrionaria del derecho de sindicación, la coalición suele ser explicada de manera despectiva y en tono menor por diversos tratadistas que ignoran su trascendencia e importantes perspectivas frente al ocaso, sin duda, del sindicato estatal o registrado. En esta virtud, ante su control creciente y cerradas las expectativas de libertad sindical, bajo la inje-

rencia del Estado, la coalición cobra vida como plataforma para la organización profesional y la conquista de la democracia. Como fórmula de fuerza y opción eficaz de autodefensa, la coalición se reafirma como una expresión muy señalada de la acción directa, muy distante del concepto clásico, por demás peyorativo de la asociación espontánea y primitiva. Lejos de los límites estrechos, hoy favorece y da paso, entre la brutalidad materialista y la explotación globalizada, al sindicato de *facto*, ampliamente sugestivo y de inmensas perspectivas reivindicatorias.

Con derivación etimológica del latín *coalitium*, que significa reunión, junta, liga o unión, nuestro legislador asimila la figura de la coalición, integrándola a nuestro derecho positivo del trabajo.¹⁰ Por lo mismo, dentro de nuestro sistema, no son sustentables los criterios que algunos autores atribuyen a la misma, explicándola como un simple acuerdo temporal de los trabajadores, para fines restrictivos de simple defensa de sus intereses.

Esta forma de organización puede ser tan compleja e importante como los trabajadores quieran; perseguir los objetivos que los mismos determinen, y durar indefinidamente, hasta donde aquéllos lo decidan. No necesitan registro y favorecen la autodefensa espontánea, sin formalidades ni ataduras; son el camino directo para el desarrollo y fuerza del sindicato de *facto*. Bajo la absorción neoliberal y el descrédito de la autoridades laborales que restringen y desnaturalizan el registro sindical, la coalición resplandece y cobra prestigio la eficacia de la acción directa como fórmula maestra para la resistencia articulada y la lucha por la democracia.

De otra parte, acuñada en Francia, la voz sindicato se refiere a una organización parisina que se denominó precisamente: *Chambre Syndicale du Batiment de la Sainte Chapelle* (1816).¹¹ Sin embargo, circunscrito a organizaciones corpora-

¹⁰ García Flores, Jacinto, *Fundamentos de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1998, p. 203.

¹¹ Mascaró Nascimento, Amauri, *Direito sindical*, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 148.

tivas de tipo artesanal, el espíritu de asociación de los trabajadores encontraba grandes óbices en la mentalidad individualista y excluyente de la sociedad decimonónica. Sin embargo, la necesidad y la injusticia propia de la explotación de las urbes industrializadas, pronto convenció a la gente de la urgencia de sumar esfuerzos e iniciar, con enorme contundencia, la resistencia organizada. Derivada del término *syndic*, síndico, o dirigente de una organización profesional, se desprende la voz *syndicats* que agrupa a los trabajadores de una actividad o actividades similares asociados dinámicamente bajo la autoridad del sindicato.¹²

La predecible actividad de resistencia de las agrupaciones beligerantes de trabajadores, ante las funciones de control y desintegración sindical por parte del Estado, fruto de las exigencias de la economía global y el liberalismo a ultranza, hacen concebir en México una nueva acepción de sindicato. Como en otros sistemas de avanzada, los sindicatos de *facto*, repuntan hacia la autorreivindicación, fuera de los marcos restringidos de la legislación y la jurisprudencia, en cuanto se aparten de su función protectora y de política social. En este sentido, mediante la movilización de *facto*, más allá de la agrupación reconocida, el sindicato se redefine en la *praxis*, como la organización profesional de los trabajadores para la defensa y promoción, autogestión y reivindicación de sus intereses colectivos.

Los excesos de la modernidad y la insensibilidad del régimen hacia la política social han determinado que el sindicalismo independiente vire de la acción profesional a los marcos formales estrechamente ceñidos al ámbito de la empresa, a la acción polivalente vinculada a la resistencia obrera y la sociedad civil. Hoy la estrategia sindical, auténticamente representativa y democrática, integra su función de autodefensa y contraataque a la lucha económica y social con diversos sectores populares como agrupaciones de colonos, es-

12 Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*, Padua, Cedam, 1976, p. 41.

tudiantiles o agrarias. El retorno a la acción múltiple orienta la actividad del sindicato a la reivindicación profesional, no tan sólo en el marco exclusivo de las prestaciones económicas restringidas a los intereses de una misma profesión, arte u oficio. Ni tampoco a la autorreivindicación por regiones o localidades, sino que ensancha sus miras a la capacitación política y a la concientización de lucha.

Es necesario apuntar que desde el gobierno de Miguel de la Madrid, en 1982, y sobre todo a lo largo de todo el salinato, por encima del principio de libertad sindical reconocido formalmente, dentro del ordenamiento mexicano, bajo la consigna del titular del Poder Ejecutivo, se firmaron periódicamente pactos de estabilidad económica entre los representantes de los trabajadores y de los patrones para congelar fundamentalmente los salarios en todo el territorio nacional. Así, dentro de un mecanismo estrictamente fascista, se logró la manipulación directa de las organizaciones sindicales de los trabajadores para uniformar de acuerdo con las empresas las condiciones generales de trabajo que más convinieran a los intereses del sistema.

Se consiguió, de esta suerte, que se reprimiera la eficacia de los contratos colectivos de trabajo en las empresas, los cuales debieron de ajustarse a los topes salariales decretados en los pactos sociales mencionados. Se violentó así la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones profesionales de los trabajadores para defender y mejorar sus condiciones de existencia y de trabajo.

La actual estrategia sindical en México, ante el descrédito y resquebrajamiento del corporativismo obrero, solapado y promovido por décadas, tanto por la empresa como por los diversos gobiernos, impone un concepto nuevo y realmente democrático de sindicato. A la luz del derecho comparado, más allá del concepto oficial que pretende reducir el sindicato a una organización registrada, mediante el permiso de las autoridades laborales que decidan otorgarle personalidad jurídica pública, el concepto de la asociación profesional

adopta nuevos perfiles. Así por voluntad y requerimientos estratégicos de los propios obreros, con o sin el permiso del Estado, los sindicatos se entienden como las asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses y derechos.

Los sindicatos profesionales se explican, en fin, como agrupaciones voluntarias de trabajadores para la autotutela colectiva, lo que significa que son asociaciones cuya constitución está fundada en la afiliación libre y espontánea de los miembros que la integran. Es pues una característica esencial de las sociedades en las cuales se respetan y promueven las libertades políticas y civiles.¹³ En opinión de Persiani,¹⁴ la organización sindical tradicional es de tipo asociativo, pues constituye una asociación voluntaria de los trabajadores para la mejor realización posible de sus respectivos intereses colectivos o profesionales. De esta suerte, bien indica Amauri Mascaro¹⁵ que los sindicatos constituyen las unidades de base de la organización profesional.

Por nuestra parte estimamos que en sentido genérico y universal, el sindicato es la organización libremente constituida por los trabajadores para realizar la autodefensa y mejoramiento progresivo, dinámico e irreversible de sus intereses colectivos. Al efecto resulta irrelevante que pueda tratarse o no de un organismo con registro. Primero, porque nuestro ordenamiento atribuye a la constitución del sindicato, el conferimiento mismo de su personalidad jurídica, con antelación a su registro. Segundo, porque la exigencia de éste, como requisito ineludible de la existencia de los sindicatos resulta antidemocrático y violatorio, sin duda, de la libertad sindical en todos sus aspectos.

El interés colectivo que asume relevancia en la actividad y la organización sindical se vincula fundamentalmente a la agrupación de los trabajadores y no siempre a la asociación

¹³ García Fernández, Manuel, *op. cit.*, nota 4, p. 97.

¹⁴ Persiani, Mattia, *Diritto sindacale*, Padua, Cedam, 1992, p. 23.

¹⁵ Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, nota 11, p. 148.

profesional de los patrones.¹⁶ Así, de acuerdo con su sentido social, el sindicalismo mira, al decir de Rodrigues Alves y Piragibe Tostes Malta “a realizar a harmonia entre os factores da produção e cooperar com o Estado na dignificação do trabalho humano. Em vez da luta, prega a compressão, a solidariedade, a paz entre os homens. Defendendo os direitos do operario o sindicato impede... que esa paz possa ser quebrada pela existência da injustiça social”.¹⁷

Como atribuciones y funciones importantes de los sindicatos se mencionan, el representar ante las autoridades judiciales o administrativas los intereses profesionales de la organización, así como las individuales de los miembros que las forman. Así también, el celebrar los contratos colectivos; el fundar y mantener agencias de empleo, y el colaborar con el Estado, como órganos técnicos o consultivos, para el estudio y solución de los problemas económico-profesionales de la vida laboral.¹⁸ Sus gestiones de planificación dentro de entidades de gestión de empleos o seguridad social; sus actividades de mutuo socorro, obras sociales y formación sindical; así como la procuración de la democracia industrial, al propiciar la injerencia de los trabajadores en la adopción de las decisiones importantes para los intereses colectivos de la empresa.¹⁹ Como funciones del sindicato, derivadas de su capacidad, el legislador señala su poder para adquirir los diversos bienes muebles, así como de aquéllos inmuebles destinados, en forma directa, al objeto para el cual se creó.

La autonomía administrativa del sindicato comprende, para Mascaro,²⁰ la misión y el poder de negociar, así como la función asistencial, política y económica. Puede agregarse también, que la actividad sindical no se constriñe a la mera protección económico-profesional de la organización, sino

16 Persiani, Mattia, *op. cit.*, nota 14, p. 21.

17 Rodrigues Alves, Ivan D. y Piragibe Tostes Malta, Christovao, *op. cit.*, nota 7, p. 89.

18 *Ibidem*, p. 479.

19 García Fernández, Manuel, *op. cit.*, nota 4, p. 105.

20 Mascaro Nascimento, *op. cit.*, nota 11, pp. 200 y ss.

que expande su objeto a la formación educativa y técnica de sus agremiados hasta la realización de un empeño político *tout court*.

III. COTOS A LA AUTONOMÍA Y LIBERTAD SINDICALES

Como una expectativa democrática, ineludible en la vida laboral contemporánea, la libertad sindical se regula como una figura jurídica, de rango jurídico constitucional, integrante de la gama de los derechos humanos. Así encuentra fundamento en los principios y texto de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución que consagra, de manera expresa, el derecho de los trabajadores para constituir a voluntad, coaliciones, ligas, sindicatos o las especies que abarca la asociación profesional para defender sus intereses y alcanzar sus reivindicaciones.

De acuerdo con los principios del Tratado Internacional Número 87 sobre libertad sindical, cuentan los trabajadores con el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa ninguna, es decir, sin permiso del patrón, el Estado, las organizaciones sindicales o cualquier otra entidad. Cuentan asimismo con la potestad de afiliarse a los sindicatos ya formados, que a su juicio respondan mejor a sus intereses o derechos, facetas que constituyen, para la dogmática, la libertad sindical en su aspecto positivo. El legislador reconoce también la libertad sindical en su aspecto negativo, entendida como el derecho del trabajador para no incorporarse a ningún sindicato, o a separarse de aquél al que estuviera afiliado, cuando lo crea pertinente.

Estas manifestaciones de libertad en el plano individual, luego habrán de replantearse dentro del nivel colectivo o grupal,²¹ de tal suerte que esta potestad se hace extensiva a las organizaciones sindicales para incorporarse o no a centrales cupulares superiores, como las federaciones o las con-

21 Rodríguez Mancini, Jorge; Ackerman, Mario *et al.*, *op. cit.*, nota 3, p. 448.

federaciones, facultad que es conocida como libertad sindical en su aspecto colectivo. Al efecto, el legislador previene que se tendrán por no puestas las convenciones o cláusulas en las que se impongan multas por separarse de los sindicatos o que desvirtúe de alguna forma la libertad sindical. Dicho principio y sistema se enriquecen, a la luz del derecho comparado, con el ordenamiento italiano, mejor conocido como el "Estatuto de los trabajadores" que prohíbe e incluso sanciona las conductas antisindicales del patrono. Específicamente se proscriben los tratamientos discriminatorios que pudieran atentar contra los derechos de organización y actividad sindicales de los trabajadores.²²

Como autonomía administrativa del sindicato, nuestro ordenamiento reconoce su libertad para redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, para organizar su vida y definir su programa de acción. Sin embargo, con importantes voces en la dogmática contemporánea dentro de nuestro sistema, la libertad sindical se ve asfixiada por una política neocorporativa, también manejada como neocontractualista o de la concertación social.²³ A contracorriente con los esfuerzos neoliberales por desalentar la unificación profesional y la libertad sindical de los trabajadores, alguna tendencia doctrinal reclama la abolición de la libertad sindical negativa, pues se estima irresponsable a todo trabajador que no opte por sindicalizarse, pues la abstención perjudica no sólo a la sociedad, sino a la comunidad obrera.²⁴

Con respecto a nuestra *praxis*, si bien pareciera que la Ley Federal del Trabajo reproduce los principios del Tratado Internacional sobre Libertad Sindical, presenta el inconveniente de introducir profundas limitaciones a dicho derecho

²² Scognamiglio, Renato, *Diritto del lavoro*, Nápoles, Juvene, 1992, p. 334.

²³ Vidri, Guido, *Ostacoli vecchi e nuovi sulla via del neocorporativismo. Profili giuridici della libertà sindacale in Italia*, Consiglio Nazionale delle Ricerche Istituto per lo Studio Comparato sulle Garanzie dei Diritti Fondamentali, Napoli, Padua, Cedam, 1986, p. 65.

²⁴ Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho español del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1975, p. 228.

que en ese instrumento universal no se comprenden. Y es que el Estado sabe, como siempre, que “el sindicato no era una asociación privada igual que las demás, tanto por la cualidad rupturista de sus rasgos constitutivos, como por la finalidades que se propone realizar”.²⁵ Y es que el desarrollo mismo de la libertad sindical reconduce y se materializa en la multiplicidad o pluralismo sindical.²⁶ Ciertamente, este tipo de pluralidad “origina una lucha competitiva entre los sindicatos, de tal suerte que cada uno pretende afianzar su organización y afiliación en el respectivo sector, y sólo puede hacerlo, llegado su límite, a costa de otros”.²⁷

Como un cuerpo de limitaciones a esta libertad irrestricta, en otros sistemas de avanzada, el legislador regula la constitución, clasificación y registro de los sindicatos, y como remate a su autonomía colectiva y reivindicatoria, el régimen estatutario y un complejo normativo de obligaciones y prohibiciones de carácter sindical. En principio, con el acto constitutivo, se delibera la creación del sindicato, mediante el acuerdo de aquéllos que lo integran, con la posibilidad de una adhesión subsecuente de aquéllos que se encuentran enmarcados en las condiciones jurídicas previstas dentro de los estatutos.²⁸ Así, dentro de un sistema de limitaciones a la libertad sindical, en sus diversos aspectos, el legislador señala los requisitos legales para constituir un sindicato, requiriendo la reunión de un número mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones. Consiguientemente, es el acto de constitución del mismo, al lograr consignar el consenso numérico aceptado, el que tiene por efecto conferir la personalidad jurídica del sindicato.

Al efecto, computarán como válidos para concertar esta constitución, los votos de todos los trabajadores que hubieren sido despedidos, antes de los treinta días que precedie-

25 Romagnoli, Umberto, *op. cit.*, nota 1, p. 72.

26 Charis Gómez, Roberto, *op. cit.*, nota 2, p. 53.

27 García Fernández, Manuel, *op. cit.*, nota 4, p. 109.

28 Napoletano, Domenico, *op. cit.*, p. 59.

ron a la prestación de la solicitud del registro, con el afán de evitar que los patrones impidan que los obreros reúnan el número fijado para crear un sindicato.

Como límites severos a la libertad sindical de los trabajadores, se prohíbe sindicalizarse a:

- Los menores de catorce años de edad.
- Los reos que se encuentren purgando una sentencia.
- Los ministros de los cultos religiosos.
- Los trabajadores de confianza.
- Por tradición de disciplina y control oficial a los miembros de los cuerpos policiacos, militarizados y de seguridad.

A los trabajadores de confianza se les ha prohibido sindicalizarse en el sindicato de los trabajadores de la empresa, para que no manipulen su funcionamiento, vista su vinculación con los intereses esenciales del patrón. Sin embargo, en los estatutos podrá regularse la condición y los derechos de sus integrantes que se promuevan como trabajadores de confianza, destacando fundamentalmente la posibilidad de su retorno a la base respectiva, y a su nexo con el sindicato.²⁹

IV. LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS A LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

Reconocido ampliamente, con la gama total de sus aspectos, nuestro sistema regula la libertad sindical en formal concomitancia con el Convenio Internacional Número 87 de la OIT, lo cual nos hace pensar que se da plena vigencia a la autonomía colectiva de las organizaciones profesionales de los trabajadores. Mas ocurre que el derecho positivo establece un sistema de limitaciones que con diversos matices obtura y pretende controlar la acción reivindicatoria de la vida sindical. En este sentido se ha apuntado que es sumamente

²⁹ Pera, Giuseppe, *Lezioni di diritto del lavoro*, Roma, Il foro italiano, 1974, p. 9.

sensible que el Estado, al garantizar la libertad sindical, dentro del ordenamiento mexicano, reglamente paralelamente mecanismos de control como el registro sindical y la cláusula de exclusión que han utilizado los dirigentes y las autoridades para someter a los obreros.³⁰

El registro sindical se explica como el procedimiento administrativo realizado por las autoridades laborales para formar un archivo y dar constancia de que se reunieron los requisitos de ley para constituir un sindicato. Por lo mismo, formalmente se ha determinado que el efecto del registro es sólo declarativo, por lo que de su conferimiento no depende la personalidad jurídica del mismo. Para alguna corriente de opinión, el registro sindical consiste en un acto administrativo cuya función esencial determina, en cambio, la adquisición de la personalidad jurídica, como una condición indispensable para la existencia de los sindicatos.³¹ Sin embargo, y no obstante que por consenso doctrinal, avalado plenamente por la jurisprudencia, se sostiene que se trata de un acto administrativo, en la *praxis*, tiene efectos constitutivos, lo que no debe asumirse como un hecho consumado, pese a que en la realidad, sindicato que no cuente con el debido registro, por lo regular no es respetado ni por las empresas ni por las autoridades.

Al respecto, nuestro sistema previene que los sindicatos deberán ser registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si son de competencia federal, o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, si lo son de competencia local, en cuyo caso se presentarán por duplicado:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- Lista del padrón de miembros con su número, con su nombre y domicilio, así como con el nombre y domicilio de la empresa.

³⁰ Charis Gómez, Roberto, *op. cit.*, nota 2, p. 52.

³¹ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Conceptos básicos de derecho del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996, p. 127.

- Copia autorizada de los estatutos.
- Copia autorizada del acta de la elección de la mesa directiva.

Dichas autorizaciones serán conferidas por el secretario general del sindicato, por el de Organización y el de Actas, salvo que en los estatutos se haya dispuesto otra cosa. Al decir de Santiago Barajas³² "la personalidad jurídica de los sindicatos no debe quedar sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad".

Según el legislador, el registro se podrá negar únicamente: si el sindicato persigue fines diferentes a los autorizados por la ley; si no se constituyó con el número de miembros que aquélla dispone, o si no se exhibieron, en tiempo, los documentos citados.

Debe precisarse, sin embargo, que en contravención al Tratado Internacional Número 87, suscrito por nuestro país, desde hace varias décadas, el registro sindical se ha utilizado para desvirtuar la libertad sindical, impidiendo, como medio de control profesional, su completo ejercicio legal. Por lo mismo, este mecanismo registral castrante frena la tendencia generalizadora de los sindicatos a expandir su fuerza reivindicadora a todos los ámbitos: la empresa, la rama productiva, el gremio, la región, el país o el mundo.³³

Dentro de nuestro sistema, con simple fuerza formal, tan sólo declarativa, se previene expresamente que recibida la solicitud del registro, la autoridad deberá resolver en un término de sesenta días que debe entenderse perentorio; mas en caso de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que lo haga, en un plazo que no exceda de tres días. De continuar el silencio, el registro se tendrá por realizado para todos los efectos conducentes, contando la autoridad con el deber de expedir la constancia del otorgamiento dentro de los tres días subsecuentes. Sin vigencia auténtica en la vida

³² *Ibidem*, p. 125.

³³ Pasco Cosmópolis, Mario, *El futuro de los sindicatos en el siglo XXI*, año VI, núm. 64, enero de 1998, p. 101.

sindical el registro fáctico, conocido también como automático, ha sido hasta ahora nugatorio, pues en realidad no opera, ya que lo que en rigor puede exigirse es que la autoridad extienda, bajo pena de responsabilidad, la constancia del registro, realizando en todo caso la toma de nota de la mesa directiva.

Con base en experiencias comparadas, estimamos que el registro sindical debe liberarse de ataduras para responder realmente a la exigencia de la vida democrática, en un marco de plena dignidad y seguridad social. Con su carácter secreto, el registro sindical funciona en México como un archivo confidencial de las autoridades laborales que lo manejan realmente como un mecanismo práctico de control represivo y marginación ideológicosocial. Asimismo, promueve sin límite los repugnantes contratos colectivos de protección que los patrones suscriben con sindicatos corruptos sin auténtica representación, a espaldas de los trabajadores, para congelar y si es posible abatir sus condiciones generales de trabajo.

Cabe señalar entonces, que convertido en un mecanismo de manipulación, el registro sindical se ha desnaturalizado, para convertirse verdaderamente, en un acto administrativo equivalente a una concesión. Por esta y muchas razones, el registro sindical debe ser público por motivos de funcionalidad, seguridad jurídica y reclamo impostergable de la vida democrática. Debe de guardar respeto por la vida sindical e incluso ser un camino para tutelar y promover la autoorganización profesional de los trabajadores.

A través de la presión obrera, en una experiencia democrática por demás particular, en Italia se dejó sin eficacia el sistema de registro que confería expresamente personalidad jurídica a los sindicatos, por considerarse que no obstante encontrarse consagrado en el artículo 39 de la Constitución italiana, limitaba y desnaturalizaba la libertad sindical. Por lo tanto, se evitó que el legislador ordinario promulgara su regulación reglamentaria, impidiendo así su aplicación.³⁴ De

³⁴ Persiani, Mattia, *op. cit.*, nota 14, p. 16.

igual forma, por razones políticas y técnicas, algo similar ocurre con los sindicatos en el Uruguay, cuya sensibilidad y fuerza, por su esencia democrática, son realmente excepcionales.

Dentro del sistema de limitaciones serias a la libertad sindical de los obreros en nuestro país, se reglamenta un sistema de clasificación de los sindicatos que pueden formarse, arrebatándoles a aquéllos el derecho de asociarse profesionalmente de acuerdo con sus intenciones e intereses. Así el legislador prescribe una serie de estereotipos legales sobre los sindicatos de patrones y trabajadores, como verdaderos requisitos para otorgar los registros. De este modo se procura la supervisión formal de las nuevas organizaciones sindicales exigiendo su unidad corporativa, su probada verticalidad en la organización y un refrenamiento contundente de la pluralidad sindical.

Con criterio restrictivo y definiendo en cada caso el tipo de sindicatos, el legislador autoriza solamente la creación de sindicatos gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios, para los trabajadores. Tratándose de los patrones empresarios, y aunque nunca los hayan usado, pueden formar libremente sindicatos constituidos por patrones de una o varias ramas de actividades, así como sindicatos nacionales que pudieran abarcar diferentes Estados del país. Por imposición o gusto, los patrones se organizan actualmente en cámaras de Industria y de Comercio como la Canaco y Concamin.

Mediante una severa limitante a los derechos humanos y a la libertad sindical de los trabajadores, de acuerdo con la consigna dominante, el sistema reguló y ha desarrollado hasta la fecha las cláusulas de exclusión, pretendidamente ideadas para conseguir hegemonía y fuerza en el sindicato. En esta virtud, dentro del contrato colectivo se pueden pactar dos cláusulas de exclusión: la de admisión y la de expulsión, sobre las que habrá de detallarse al analizar los estatutos.

Tema toral de la autonomía colectiva y de la autorreglamentación profesional, el régimen interno o estatutario de los sindicatos cobra vida y se desarrolla con gran amplitud. Sin embargo, dentro de nuestro sistema, en clara contravención al derecho de los sindicatos para redactar sus estatutos, el legislador impone un contenido obligatorio de los mismos, sin el cual niega el registro. En esta forma establece un régimen restrictivo, que como un eficaz instrumento de control económico-político, constituye un serio coto a la libertad sindical de los trabajadores.³⁵

Así, nuestro ordenamiento impone que los estatutos deben contener: la denominación y domicilio del sindicato que pretende registrarse; su objeto y duración; la época y *quorum* para sus sesiones, así como la manera en la que habrá de integrarse su mesa directiva. Deberán de incluir también los derechos y obligaciones de los miembros, así como las condiciones de admisión, el procedimiento para que se aplique la cláusula de exclusión y el régimen disciplinario de la organización, circunstancias que se han considerado como una limitación muy grave a la facultad del sindicato para redactar sus estatutos y determinar su programa de acción.

La cláusula de exclusión, también conocida como de consolidación sindical, tiene por objeto promover y exigir la solidaridad de los miembros inscritos al sindicato, no sólo entre los trabajadores, sino también con la organización. Dentro de nuestro ordenamiento positivo, esta cláusula se desdobra en dos aspectos: la cláusula de admisión y la de separación o expulsión.

La primera es explicada como aquélla que establece la obligación del patrón de contratar solamente a los trabajadores que proponga, en su momento, el sindicato titular del contrato colectivo, para la plazas vacantes o las de nueva creación. La cláusula de expulsión, por el contrario, constriñe al patrón a separar de su empleo, sin responsabilidad, a

³⁵ Alcalde Justiniani, Arturo, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", en *Modernidad y Legislación Laboral*, México, UAMFES, 1989, pp. 48 y ss.

los miembros del sindicato que se hubieren separado de éste, o hayan sido expulsados de su seno.

En ambos casos, sin duda, se violenta la libertad de trabajo y también la sindical, individual y colectiva, prohiendo la impunidad y el totalitarismo sindical. Las cláusulas de exclusión son censuradas por su inconstitucionalidad pues atentan contra la estabilidad en el empleo y la libertad sindical individual de los trabajadores, así como contra la propia libertad colectiva sindical de las organizaciones profesionales de aquéllos. En efecto, la expulsión de los obreros disidentes desalienta el desarrollo de los sindicatos minoritarios o impide la formación de nuevas organizaciones sindicales. No es válido el argumento de que prevalece el interés colectivo de consolidar el sindicato, sobre aquél individual del trabajador afectado por la cláusula. Asimismo, se entiende colectivo el interés violentado, al aplicar la exclusión a todos los inconformes con la mesa directiva.

Por cuanto hace a la administración del sindicato, los estatutos reglamentarán la forma de manejar su patrimonio, la rendición semestral de las cuentas, y el régimen de las cuotas sindicales, así como las disposiciones relativas a la liquidación de sus bienes. El legislador previene, en fin, que en los estatutos se incluyan también todas las disposiciones que convenga la asamblea general del sindicato. El secretario general se encargará, por su parte, de la representación del sindicato, salvo que en los estatutos se disponga otra cosa diferente. El acopio del fuero sindical que preserva, sobre todo, la estabilidad en el empleo de los dirigentes sindicales, se ha tornado con el tiempo en simple retórica,³⁶ pues las empresas separan con impunidad y desvergüenza a los líderes *non gratos*.

Si, como se ha sostenido, el régimen estatutario representa el ordenamiento interior fundamental del actuar del sindicato —obra de la autorreglamentación del mismo— y la garantía de la vida democrática, en nuestro sistema se ha tornado en

³⁶ García Flores, Jacinto, *op. cit.*, nota 10, p. 209.

un obstáculo serio a la libertad sindical de los trabajadores. Transformado en mecanismo de control, más bien ha venido a convertirse en un cuerpo de motivos, requisitos y formalidades para que el Estado niegue el otorgamiento del registro a los sindicatos que estime indeseables. No se trata, por lo mismo, de simples lineamientos para organizar al sindicato, sino de requisitos formales que deben de respetarse para obtener el registro, elementos que violentan el artículo 3o. del Tratado Internacional Número 87, tantas veces mencionado.

En el marco de las limitaciones importantes a la libertad sindical, el legislador impone al sindicato la obligación de informar sobre sus actividades, cuando sea requerido para ello; a dar parte inmediata de las altas y bajas de sus miembros, así como de las modificaciones operadas a los estatutos. Asimismo, se prohíbe que los sindicatos desarrollen actividades mercantiles y religiosas, proscribiéndose también que tanto los extranjeros como los menores formen parte de la mesa directiva. En ambos supuestos se previene que de no acatar estos deberes se deberá proceder a la cancelación del registro de la organización, por parte del Estado.

Otra obligación del sindicato, establecida en la ley, como un compromiso sustancial e incondonable, es la rendición de cuentas de manera semestral, misma que los incondicionales del sistema exigen que se cumpla de manera férrea, a través de sanciones ejemplares.

Como elementos del cuerpo de limitaciones serias a la libertad sindical de los trabajadores, con el contubernio del Estado, con frecuencia se propicia la aplicación preferente de ordenamientos diversos a los laborales, como ocurre con la quiebra y también con la requisa. Mas lo que es indispensable es promulgar una ley que sancione con severidad e inclusive penalmente, las conductas antisindicales del patrón, como ocurre en el derecho comparado con ordenamientos de vanguardia.

Dentro del ordenamiento mexicano y de manera nugatoria, el único límite a la injerencia patronal en la vida de los

sindicatos es una multa oscilante entre 3 y 15 veces el salario mínimo, que en los tiempos de flexibilización nunca se aplica. Sin embargo, se propicia y es un hecho incuestionable, la intervención del Estado, amén de las maniobras patronales, para controlar las funciones de las agrupaciones sindicales, e inclusive suprimir la resistencia. Los medios son muy variados, pero pueden destacarse los despidos colectivos, la persecución y encarcelamiento de los dirigentes sindicales, los premios individuales a los incondicionales de la empresa, o el descuento de más del cincuenta por ciento de los salarios caídos durante el estallamiento de las huelgas. Cabe resaltar entonces que, como contrapartida, en cuanto ordenamiento tutelar de la organización y la vida sindical, el "Estatuto italiano de los trabajadores" proscribire y también sanciona con implicaciones penales inclusive, la gestión de los patronos en la formación de sindicatos blancos que puedan manipular abiertamente.³⁷

Como bien señala Renato Scognamiglio,³⁸ con la supresión de los tratos antisindicales se pretende suprimir la intervención del patrón en la vida interna de los sindicatos, de manera que pueda alterar el correcto y leal desarrollo de las relaciones industriales. Entre tanto, frente a la escalada de la globalización y la miseria de un manido privatismo, los sindicatos resisten los excesos del monetarismo que propala y pretende imponer "la flexibilización de los horarios de trabajo y de la legislación obrera, tutelar y reivindicatoria... fetichismo que sólo es mentira, propaganda patronal capitalista".³⁹

Por cuanto hace a la existencia y desempeño profesional del sindicato, la disolución se explica como su desintegración definitiva por voluntad de sus miembros; dentro de nuestro sistema está contemplado con el consenso de las dos terceras partes de sus afiliados, o por haber transcurrido el periodo de

³⁷ Scognamiglio, Renato, *op. cit.*, nota 22, p. 335.

³⁸ *Idem.*

³⁹ Quiñones Rodríguez, Federico, "El futuro del sindicalismo en el siglo XXI", *Laboral*, año VI, núm. 65, enero de 1998.

su duración. Al efecto, la dogmática distingue tres formas de disolución del sindicato: la voluntaria que es la decretada de manera unánime por los sindicalizados; la estatutaria, y la judicial, que opera cuando el principio de la especialidad del objeto que persigue el sindicato haya sido transgredido.⁴⁰ Ciertamente, la disolución del sindicato no impide la subsistencia de las condiciones generales de trabajo.

La cancelación, en cambio, es la desintegración de la asociación profesional por determinación de las autoridades laborales, ante la disolución del mismo, o por haberse incumplido los requisitos legales. Sobre este particular, siempre será necesaria la previa resolución de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje. Dentro de la *praxis*, lo que en rigor se produce es la cancelación del registro, que no la del sindicato. Nuestro ordenamiento previene expresamente que se prohíbe la suspensión, disolución o cancelación del sindicato, por vía administrativa, si bien la ley es omisa con respecto a la situación que se produce de llegar a suspenderse el sindicato.

Al analizar la reforma de nuestra legislación positiva del trabajo, como un reclamo inherente a la integración económica y la flexibilidad de las relaciones laborales, el Estado y el clamor empresarial sólo ponderan el aumento de la productividad y la calidad total, promovidas obviamente, a partir de la inestabilidad en el empleo. En esta virtud, la atracción e inversión de capitales, bajo el mito de la modernidad y la economía global, se cimenta fundamentalmente en el congelamiento de las condiciones generales de trabajo, el despido libre, el trabajo por horas, la incondicionalidad y sumisión de los obreros, así como el desaliento y repudio de la vida sindical.

⁴⁰ Javillier, Jean Claude, *op. cit.*, p. 179.

V. LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES CUPULARES

Con objeto de robustecer su plataforma de acción y su capacidad de resistencia y reivindicación profesional, el sindicato puede ensanchar su estructura de organización en sentido vertical y horizontal, integrándose en agrupaciones superiores como las federaciones y las confederaciones. Su gestación es respuesta al espíritu gregario de los trabajadores que ante las expectativas de un crecimiento integral, articula su organización profesional más allá del sindicato, en la esfera regional. De esta suerte, pasada la tolerancia, frente a la constitucionalización del derecho sindical y del trabajo se abrió la perspectiva insospechada de la acción confederal.

En otra obra apuntábamos que nuestro ordenamiento vigente asume el Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que reconoce el derecho de los trabajadores para agruparse en aquellas organizaciones cupulares, con objeto de consolidar la vida sindical y mejor organizar el interés profesional.⁴¹ Suscrito por México, como Tratado Internacional, este instrumento establece en su artículo 5o. que "las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y a toda organización, federación o confederación internacional de trabajadores y empleadores".

Este tipo de organizaciones son consideradas asociaciones profesionales de grado superior,⁴² las que para Cueva son⁴³ "la representación democrática más significativa de los trabajadores".

41 Santos Azuela, Héctor, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987, p. 164.

42 Mascaró Nascimento, Amauri, *op. cit.*, nota 11, p. 143.

43 Cueva, Mario de la, *Síntesis de derecho del trabajo. Panorama del derecho mexicano*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1965, p. 96.

Al decir de Castorena⁴⁴

la federación territorial es la solución predominante. Los sindicatos de cada entidad federativa, de jurisdicción local, constituyen una federación que lleva en su nombre la denominación de la entidad... es así, como los sindicatos de jurisdicción común o local tratan sus problemas con los gobiernos de las entidades; se requiere de un organismo general que pueda en un momento dado representar a todos los sindicatos, ante los gobiernos locales.

El objeto de la federación es el trazar directrices para la acción concertada de los sindicatos e inclusive de la profesión, por lo que se significa como la articulación de una plataforma reivindicatoria constituida, a nivel superior, con el fin de conseguir de manera simultánea, la acción uniforme de la categoría profesional, en la lucha de clases. En tal sentido apuntábamos⁴⁵ que “la libertad sindical asiste igualmente a los sindicatos y a las federaciones, las que habrán de disfrutarla en sus aspectos torales: como la facultad de asociarse, no asociarse o disociarse”.

Las mismas disposiciones que rigen la vida de los sindicatos se harán extensivas para las federaciones y confederaciones, en lo que resulten aplicables. De esta suerte, dichas organizaciones profesionales suelen explicarse como personas jurídicas, cuyos órganos fundamentales son la asamblea general y la mesa directiva.⁴⁶

Por lo regular, la creación de las confederaciones obedece, entre otras causas, a identificaciones ideológicopolíticas,⁴⁷ y constituyen, sin duda, el más alto grado de organización sindical; su esfera de acción es nacional y sus funciones básicas consisten en coordinar las federaciones y los sindicatos del

⁴⁴ Castorena, J. de Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, Edición del autor, 1984, p. 252.

⁴⁵ Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, nota 41, p. 165.

⁴⁶ *Cfr.* Santos Azuela, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 146.

⁴⁷ García Fernández, Manuel, *op. cit.*, nota 4, p. 108.

sector (nacionales, dentro de nuestro sistema)⁴⁸ Es necesario agregar que, como en el derecho comparado, dentro de nuestro sistema no se autoriza a este tipo de organizaciones para suscribir los contratos colectivos, cuya discusión y firma se reserva tan sólo a los sindicatos.

Para su registro, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado, ante la Secretaría del Trabajo: copia autorizada de la asamblea constitutiva; una lista con la denominación y domicilio de los miembros; copia autorizada de los estatutos, y copia autorizada del acta de la elección de la mesa directiva; la autorización se registrará por las mismas disposiciones aplicables para el sindicato. Cabe ponderar así que los insólitos candados del registro someten la formación libre de las organizaciones sindicales, incluyendo las federaciones y las confederaciones a la voluntad condicionante del Estado.

Su futuro desarrollo promete de cara al repunte liberal y la globalización, pues a medida que crece el grado de explotación interna y transnacional, también estimula de manera paradójica la capacidad de unión y respuesta sindical. Al desintegrarse la vida del sindicato en el ámbito restringido de la empresa, a través de medidas represivas, jurídicoformales o excluyentes, inherentes al juego individual, como el sistema de premios o estímulos personales de productividad, que en principio inducen a la disgregación y el abandono de la organización profesional, han provocado, no obstante, una reacción de solidaridad integradora que conduce de manera indefectible a la unidad.

Se advierte así el surgimiento de los frentes sindicales que agudizan su creatividad y capacidad de movilización para promover la gestación de organismos federativos y confederativos de eficaz autodefensa sindical. Es ostensible, también, que a medida que se robustece este tipo cupular de actividad se proyecta un desarrollo de tipo internacional capaz de con-

48 Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, nota 11, p. 137.

trarrestar el exceso financiero liberal con una contracorriente de articulación global.

Así, ante la expansión de la vorágine neoliberal y las perspectivas de la modernidad, se gesta en sentido inverso una reacción proletaria de tipo trasnacional, cimentada desde luego en las reivindicaciones colectivas y en la *praxis* sindical. Podemos creer entonces que la bregosa epopeya de los sindicatos democráticos, no obstante los avatares de la productividad y el pragmatismo, hace concebir la resistencia, sin duda también globalizada, que permita columbrar en breve un futuro promisorio.